

JUNK

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)
της 27ης Ιανουαρίου 2005*

Στην υπόθεση C-188/03,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, την οποία υπέβαλε το Arbeitsgericht Berlin (Γερμανία), με απόφαση της 30ής Απριλίου 2003, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 7 Μαΐου 2003, στο πλαίσιο της δίκης

Irmtraud Junk

κατά

Wolfgang Kühnel,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. W. A. Timmermans, πρόεδρο τμήματος, R. Silva de Lapuerta, C. Gulmann (εισηγητή), P. Kūris και Γ. Αρέστη, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

γενικός εισαγγελέας: A. Tizzano
γραμματέας: M.-F. Contet, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της προφορικής διαδικασίας της 15ης Ιουλίου 2004,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον E. Riedl,
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την R. Caudwell, επικουρούμενη από τον T. Ward, barrister,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους D. Martin και H. Kreppel,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2004,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 1 έως 4 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 225, σ. 16, στο εξής: οδηγία).

- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της I. Junk και του δικηγόρου W. Kühnel, υπό την ιδιότητά του ως συνδίκου της πτωχεύσεως της εταιρίας που απασχολούσε την ενάγουσα, αφορώσας την απόλυση της τελευταίας.

Το νομικό πλαίσιο

Το κοινοτικό δίκαιο

- 3 Τα άρθρα 1 έως 4 της οδηγίας ορίζουν τα εξής:

«Άρθρο 1

1. Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

- α) Ως “ομαδικές απολύσεις” νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφόσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

- i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

 - τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

 - τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,
- ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές.

[...]

Άρθρο 2

1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

3. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων:

α) να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και

β) εν πάση περιπτώσει, να τους ανακοινώνει εγγράφως:

i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,

ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,

iii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,

- iv) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,

- v) τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, εφόσον οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές αποδίδουν τη σχετική αρμοδιότητα στον εργοδότη,

- vi) την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημίωσης απολύσεως, εκτός εκείνης που απορρέει από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο τουλάχιστον των στοιχείων της γραπτής ανακοίνωσης που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', σημεία i) έως v).

[...]

Άρθρο 3

1. Ο εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση.

Εντούτοις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι, στην περίπτωση ενός σχεδίου ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης η οποία επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, ο εργοδότης υποχρεούται να το κοινοποιήσει γραπτώς στην αρμόδια δημόσια αρχή μόνον κατόπιν αιτήσεώς της.

Η κοινοποίηση πρέπει να περιέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που προβλέπονται στο άρθρο 2, και ιδίως τους λόγους της απόλυσεως, τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό των συνήθως απασχολούμενων και την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να διαβιβάσει στους εκπροσώπους των εργαζομένων αντίγραφο της κοινοποιήσεως που προβλέπεται στην παράγραφο 1.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δύνανται να υποβάλλουν τις τυχόν παρατηρήσεις τους στην αρμόδια δημόσια αρχή.

Άρθρο 4

1. Οι ομαδικές απολύσεις το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια δημόσια αρχή ισχύουν το ενωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποιήσεως.

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια αρχή την ευχέρεια συντομύσεως της αναφερόμενης στο προηγούμενο εδάφιο προθεσμίας.

2. Η αρμόδια δημόσια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις.

3. Αν η αρχική προθεσμία που προβλέπεται στην παράγραφο 1 είναι μικρότερη από 60 ημέρες, τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή την ευχέρεια παρατάσεως της αρχικής προθεσμίας μέχρι 60 ημέρες από της κοινοποίησής, εάν υπάρχει κίνδυνος να μην εξευρεθεί λύση στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, εντός της αρχικής προθεσμίας.

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή ευχέρειες μεγαλύτερης παρατάσεως.

Ο εργοδότης πρέπει να πληροφορείται την παράταση και τους λόγους της παρατάσεως προ της λήξεως της αρχικής προθεσμίας που προβλέπεται στην παράγραφο 1.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν το παρόν άρθρο επί των ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχειρήσεως, εφόσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως.»

Το εθνικό δίκαιο

4 Στο γερμανικό δίκαιο, τα άρθρα 17 και 18 του Kündigungsschutzgesetz (νόμου περί προστασίας από τις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας) ως είχε στις 25 Αυγούστου 1969 (BGBl. 1969 I, σ. 1317), κατόπιν τροποποιήσεως με τον νόμο της 23ης Ιουλίου 2001 (BGBl. 2001 I, σ. 1852, στο εξής: KSchG), τα οποία έχουν εφαρμογή στο πλαίσιο της πτωχευτικής διαδικασίας, διέπουν τις διαδικασίες ομαδικών απολύσεων.

5 Το άρθρο 17 του KSchG προβλέπει ότι ο εργοδότης, οσάκις προτίθεται να προβεί σε ορισμένο αριθμό απολύσεων εντός περιόδου 30 ημερολογιακών ημερών, οφείλει:

— να παρέχει εγκαίρως στην επιτροπή επιχειρήσεως όλες τις χρήσιμες πληροφορίες που αφορούν, ιδίως, τους λόγους του σχεδίου απόλυσεως, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων καθώς και των συνήθως απασχολουμένων εργαζομένων, την περίοδο κατά την οποία σχεδιάζει να πραγματοποιήσει τις απολύσεις και τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων.

— να κοινοποιεί εγγράφως στο αρμόδιο γραφείο ευρέσεως εργασίας τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση, επισυνάπτοντας την επιστολή του προς την επιτροπή επιχειρήσεως και τη γνώμη της εν λόγω επιτροπής όσον αφορά τις απολύσεις.

6 Το άρθρο 18 του KSchG ορίζει τα εξής:

«(1) Οι απολύσεις οι οποίες πρέπει να κοινοποιούνται, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 17, ισχύουν μόνο μετά την παρέλευση ενός μήνα από την ημερομηνία κατά την οποία η κοινοποίηση περιήλθε στο γραφείο ευρέσεως εργασίας και με τη σύμφωνη γνώμη του, η οποία μπορεί, όταν δίδεται, να ισχύει αναδρομικώς μέχρι και την ημερομηνία καταθέσεως της οικείας αιτήσεως.

(2) Σε ορισμένες περιπτώσεις, το γραφείο ευρέσεως εργασίας έχει την ευχέρεια να αποφασίζει ότι οι απολύσεις μπορούν να ισχύουν μόνο μετά την παρέλευση της μέγιστης δυνατής προθεσμίας των δύο μηνών από την ημερομηνία κατά την οποία η κοινοποίηση περιήλθε στο γραφείο.

[...]»

- 7 Εξάλλου, το άρθρο 102 του Betriebsverfassungsgesetz (νόμου περί της οργάνωσης των επιχειρήσεων), όπως ίσχυε στις 25 Σεπτεμβρίου 2001 (BGBl. 2001 I, σ. 2518), κατόπιν τροποποίησης με τον νόμο της 10ης Δεκεμβρίου 2001 (BGBl. 2001 I, σ. 3443, στο εξής: BetrVG), προβλέπει ότι ο εργοδότης ο οποίος σκοπεύει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις υποχρεούται να τηρήσει το δικαίωμα συμμετοχής της επιτροπής επιχειρήσεως με συμβουλευτική ψήφο. Η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας που γνωστοποιείται πριν από την περάτωση της διαδικασίας αυτής στερείται αποτελέσματος.
- 8 Τέλος, τα άρθρα 111 επ. του BetrVG απονέμουν δικαίωμα συμμετοχής στην ίδια επιτροπή σε περίπτωση μεταβολής της εκμεταλλεύσεως, περιλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων. Η μεταβολή της εκμεταλλεύσεως η οποία πραγματοποιείται χωρίς να έχουν τηρηθεί οι διατάξεις αυτές επιφέρει ως κύρωση, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 113 του BetrVG, την υποχρέωση αποκατάσεως της ζημίας, υπό τη μορφή αποζημιώσεως την οποία πρέπει να καταβάλει ο εργοδότης.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 9 Η I. Junk εργάστηκε ως παρέχουσα υπηρεσίες νοσηλεύτριας και οικιακής βοηθού στην εταιρία AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (στο εξής: AWO). Η δραστηριότητα της AWO, η οποία απασχολούσε περίπου 430 εργαζομένους, είχε ως αντικείμενο την παροχή νοσηλευτικών υπηρεσιών κατ' οίκον. Είχε συσταθεί επιτροπή επιχειρήσεως.

- 10 Στις 31 Ιανουαρίου 2002, η AWO υπέβαλε αίτηση για να κινηθεί πτωχευτική διαδικασία λόγω ταμειακών δυσχερειών. Από την 1η Φεβρουαρίου 2002, η εταιρία απάλλαξε το σύνολο του προσωπικού της από την υποχρέωση παροχής εργασίας και δεν κατέβαλε τους μισθούς του Ιανουαρίου 2002. Κατά τα μέσα Ιουνίου 2002 απασχολούνταν ακόμη 176 άτομα. Κατά τα τέλη Αυγούστου 2002, ο αριθμός αυτός μειώθηκε σε 172.
- 11 Στις 5 Φεβρουαρίου 2002, κινήθηκε η πτωχευτική διαδικασία, την οποία ακολούθησε, την 1η Μαΐου 2002, η διαδικασία οριστικής εκκαθάρισεως. Σύνδικος της πτωχεύσεως ορίσθηκε ο δικηγόρος W. Kühnel.
- 12 Με έγγραφο της 19ης Ιουνίου 2002, το οποίο παρελήφθη αυθημερόν, ο W. Kühnel πληροφόρησε τον πρόεδρο της επιτροπής επιχειρήσεως για την πρόθεσή του να καταγγείλει, λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχειρήσεως, όλες τις ισχύουσες ακόμη συμβάσεις εργασίας, μεταξύ των οποίων εκείνη της I. Junk, τηρώντας την ανώτατη προβλεπόμενη, σε περίπτωση πτωχεύσεως, προθεσμία προειδοποιήσεως, η οποία ανέρχεται σε τρεις μήνες, ήτοι από 30ής Σεπτεμβρίου 2002, και να προβεί σε ομαδική απόλυση. Στο έγγραφο είχε επισυναφθεί κατάλογος με τα ονόματα, τις διευθύνσεις, τις ημερομηνίες γεννήσεως και άλλες πληροφορίες αφορώσες τους απολυομένους εργαζομένους.
- 13 Με έγγραφο της 26ης Ιουνίου 2002, ο πρόεδρος της επιτροπής επιχειρήσεως ανακοίνωσε στον σύνδικο της πτωχεύσεως ότι η εν λόγω επιτροπή προσβλέπει επίσης σε ταχεία διευθέτηση της υποθέσεως.
- 14 Προηγουμένως, ο W. Kühnel είχε συνάψει με την επιτροπή επιχειρήσεως, στις 23 Μαΐου 2002, μια συμφωνία αντισταθμίσεως αφορώσα τη διακοπή λειτουργίας της AWO και ένα σχέδιο επαγγελματικής αποκαταστάσεως υπό την έννοια του άρθρου 112 του BetrVG.

- 15 Με έγγραφο της 27ης Ιουνίου 2002, το οποίο περιήλθε στην Ι. Junk στις 29 Ιουνίου 2002, ο W. Kühnel κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της, για λόγους που αφορούν την επιχείρηση, από 30ής Σεπτεμβρίου 2002.
- 16 Με δικόγραφο που κατέθεσε ενώπιον του Arbeitsgericht Berlin στις 17 Ιουλίου 2002, η Ι. Junk προσέβαλε το κύρος της απολύσεως.
- 17 Με έγγραφο της 27ης Αυγούστου 2002, το οποίο παρελήφθη αυθημερόν, ο W. Kühnel κοινοποίησε προς το γραφείο ευρέσεως εργασίας την απόλυση 172 μισθωτών, από 30ής Σεπτεμβρίου 2002, σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 3 του KSchG. Επισύναψε στην κοινοποίηση αυτή τη γνώμη της επιτροπής επιχειρήσεως.
- 18 Ενώπιον του Arbeitsgericht, η Ι. Junk προέβαλε την ακυρότητα της απολύσεώς της.
- 19 Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι η επίλυση της ενώπιόν του διαφοράς εξαρτάται από το ζήτημα αν η επίδικη απόλυση είναι άκυρη, δυνάμει του άρθρου 18, παράγραφος 1, του KSchG, λόγω παραβάσεως των διατάξεων που έχουν εφαρμογή στις ομαδικές απολύσεις.
- 20 Επισημαίνει ότι, σύμφωνα με κρατούσα μέχρι σήμερα άποψη στο γερμανικό δίκαιο, οι εφαρμοστέες σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων διατάξεις δεν αφορούν την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, αλλά την ημερομηνία κατά την οποία οι εργαζόμενοι όντως αποχωρούν από την επιχείρηση, ήτοι, κατά γενικό κανόνα, την ημερομηνία παρελεύσεως των προθεσμιών προειδοποιήσεως.

- 21 Διαπιστώνει ότι τα άρθρα 17 και 18 του KSchG καθώς και το κείμενο της οδηγίας στη γερμανική γλώσσα χρησιμοποιούν τον όρο «Entlassung».
- 22 Υπογραμμίζει ότι το γερμανικό δίκαιο διακρίνει μεταξύ της εννοίας της «Kündigung» και της εννοίας της «Entlassung». Η πρώτη αντιστοιχεί στη μονομερή δήλωση βουλήσεως ενός από τα μέρη της συμβάσεως εργασίας, η οποία έχει ως σκοπό να θέσει τέρμα στη σχέση εργασίας. Η δεύτερη αντιστοιχεί στην εν τοις πράγμασι λήξη της σχέσεως εργασίας, λόγω της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας την οποία αποφάσισε ο εργοδότης.
- 23 Το αιτούν δικαστήριο καταλήγει ότι η διάκριση μεταξύ «Kündigung» και «Entlassung», εφαρμοζόμενη στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων, έχει ως αποτέλεσμα ότι το αν υπάρχει ομαδική απόλυση δεν καθορίζεται από την ημερομηνία καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, αλλά από την ημερομηνία παρελεύσεως των κατ' ιδίαν προθεσμιών προειδοποιήσεως. Υπό τις συνθήκες αυτές, ο εργοδότης θα μπορούσε να απευθυνθεί στην επιτροπή επιχειρήσεως και να προβεί στην κοινοποίηση προς το γραφείο ευρέσεως εργασίας μετά την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, εφόσον το πράξει πριν από την εν τοις πράγμασι λήξη των σχέσεων εργασίας.
- 24 Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι, σύμφωνα με την οδηγία, η οποία σκοπεί στην προστασία των εργαζομένων, ο όρος «απόλυση» πρέπει να θεωρηθεί ότι σημαίνει την καταγγελία της συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη και, επομένως, η διαδικασία διαβουλεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και κοινοποιήσεως προς την αρμόδια αρχή πρέπει να έχει τηρηθεί πλήρως πριν από την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας.
- 25 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeitsgericht Berlin αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Έχει η οδηγία [...] την έννοια ότι ως “απόλυση” [“Entlassung”], κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α’, της εν λόγω οδηγίας, νοείται η καταγγελία [“Kündigung”], ως πρώτη πράξη με σκοπό τη λύση της συμβάσεως εργασίας, ή η λήξη της σχέσεως εργασίας μετά την πάροδο της προθεσμίας προειδοποιήσεως;
- 2) Εάν ως “απόλυση” [“Entlassung”] νοείται η καταγγελία, επιβάλλει η οδηγία να έχουν ολοκληρωθεί, αφενός, η διαδικασία ενημερώσεως και διαβουλευσεως του άρθρου 2 της οδηγίας, και, αφετέρου, η διαδικασία κοινοποιήσεως των άρθρων 3 και 4 της οδηγίας, πριν από τις δηλώσεις περί καταγγελίας [“Kündigung”];»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

- 26 Η διαφορά της κύριας δίκης έχει ως αντικείμενο την εκτίμηση της νομιμότητας μιας απολύσεως, από πλευράς των διαδικασιών διαβουλευσεως και κοινοποιήσεως που προβλέπονται, αντιστοίχως, στο άρθρο 2 καθώς και στα άρθρα 3 και 4 της οδηγίας. Προς τούτο είναι αναγκαίο να προσδιορισθεί το χρονικό σημείο κατά το οποίο πραγματοποιείται η απόλυση, δηλαδή ο χρόνος κατά τον οποίο συντελείται το γεγονός το οποίο συνιστά απόλυση.
- 27 Συνεπώς, η επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης προϋποθέτει να διευκρινισθεί το περιεχόμενο του όρου «απόλυση» υπό την έννοια της οδηγίας.
- 28 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α’, της οδηγίας ορίζει την έννοια των «ομαδικών απολύσεων», αλλά δεν επισημαίνει ποιο στοιχείο έχει ως αποτέλεσμα την απόλυση ούτε παραπέμπει επί του ζητήματος αυτού στο δικαιο των κρατών μελών.

- 29 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι από τις επιταγές τόσο της ενιαίας εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου όσο και της αρχής της ίσης μεταχείρισεως προκύπτει ότι, σε μια διάταξη του κοινοτικού δικαίου η οποία δεν παραπέμπει ρητώς στο δίκαιο των κρατών μελών για τον προσδιορισμό της εννοίας και του περιεχομένου της, πρέπει, κατά κανόνα, να δίδεται, σε ολόκληρη την Κοινότητα, αυτοτελής και ενιαία ερμηνεία, η οποία πρέπει να ανευρίσκεται με βάση το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η διάταξη και τον σκοπό που επιδιώκει η σχετική κανονιστική ρύθμιση (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 19ης Σεπτεμβρίου 2000, C-287/98, *Linstet*, Συλλογή 2000, σ. I-6917, σκέψη 43, και της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-55/02, Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, Συλλογή 2004, σ. I-9387, σκέψη 45).
- 30 Υπό τις συνθήκες αυτές, στον όρο «απόλυση» κατά τα άρθρα 2 έως 4 της οδηγίας πρέπει να δοθεί ερμηνεία αυτοτελής και ενιαία στην κοινοτική έννομη τάξη.

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 31 Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν τα άρθρα 2 έως 4 της οδηγίας έχουν την έννοια ότι το γεγονός το οποίο συνιστά απόλυση έγκειται στη δήλωση βουλήσεως του εργοδότη περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ή στην εν τοις πράγμασι λήξη της σχέσεως εργασίας κατά την παρέλευση της προθεσμίας προειδοποιήσεως.
- 32 Σύμφωνα με τα όσα εκθέτει το δικαστήριο αυτό, ο όρος «Entlassung», ο οποίος χρησιμοποιείται στο γερμανικό κείμενο της οδηγίας, παραπέμπει, κατά το γερμανικό δίκαιο, στην εν τοις πράγμασι λήξη της σχέσεως εργασίας και όχι στη δήλωση βουλήσεως του εργοδότη περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

- 33 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά παγία νομολογία, η ανάγκη ενιαίας εφαρμογής, συνεπώς δε και ενιαίας ερμηνείας, αποκλείει να λαμβάνεται υπόψη το νομοθετικό αυτό κείμενο μεμονωμένα σε μια από τις γλωσσικές του αποδόσεις, αλλά απαιτεί να ερμηνεύεται σε σχέση τόσο με την πραγματική βούληση εκείνου που το εξέδωσε, όσο και με τον σκοπό που ο τελευταίος επιδίωκε, ακριβώς υπό το πρίσμα όλων των γλωσσικών αποδόσεων (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 12ης Νοεμβρίου 1969, 29/69, Stauder, Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 147, σκέψη 3, της 7ης Ιουλίου 1988, 55/87, Moxsel, Συλλογή 1988, σ. 3845, σκέψη 15, και της 20ής Νοεμβρίου 2001, C-268/99, Jany κ.λπ., Συλλογή 2001, σ. I-8615, σκέψη 47).
- 34 Όσον αφορά την οδηγία, παρατηρείται ότι, στα κείμενα πλην του γερμανικού, ο όρος που χρησιμοποιείται στη θέση του όρου «Entlassung» είτε καλύπτει συγχρόνως και τα δύο γεγονότα στα οποία αναφέρεται το αιτούν δικαστήριο είτε παραπέμπει μάλλον στη δήλωση βουλήσεως του εργοδότη περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.
- 35 Διαπιστώνεται στη συνέχεια ότι, το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας προβλέπει υποχρέωση του εργοδότη να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων όταν «προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις». Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας θεσπίζει υποχρέωση του εργοδότη να κοινοποιεί στην αρμόδια δημόσια αρχή «κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση».
- 36 Το γεγονός ότι ο εργοδότης «προτίθεται» να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, τις οποίες «σχεδιάζει», σημαίνει ότι, στην περίπτωση αυτή, δεν έχει ακόμη ληφθεί απόφαση. Αντιθέτως, η κοινοποίηση στον εργαζόμενο της καταγγελίας της συμβάσεώς του εργασίας αποτελεί την έκφραση μιας αποφάσεως περί διακοπής της σχέσεως εργασίας, η δε εν τοις πράγμασι λήξη της εν λόγω σχέσεως κατά την παρέλευση της προθεσμίας προειδοποιήσεως συνιστά απλώς και μόνον το αποτέλεσμα της εν λόγω αποφάσεως.

- 37 Έτσι, από τους όρους που χρησιμοποιεί ο κοινοτικός νομοθέτης εμφανίζεται ότι οι υποχρεώσεις κοινοποιήσεως και διαβουλεύσεως γεννώνται πριν από την απόφαση του εργοδότη περί καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας.
- 38 Τέλος, επισημαίνεται ότι η ερμηνεία αυτή επιβεβαιώνεται, όσον αφορά τη διαδικασία διαβουλεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, από τον σκοπό που διατυπώνεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας, δηλαδή να αποφευχθούν ή να μειωθούν οι καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας. Η υλοποίηση του σκοπού αυτού θα διακυβευόταν αν η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ακολουθούσε χρονικώς την απόφαση του εργοδότη.
- 39 Συνεπώς, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2 έως 4 της οδηγίας έχουν την έννοια ότι το γεγονός το οποίο συνιστά απόλυση έγκειται στη δήλωση βουλήσεως του εργοδότη περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 40 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν ο εργοδότης δικαιούται να προβαίνει σε ομαδικές απολύσεις πριν από το πέρας της διαδικασίας διαβουλεύσεως του άρθρου 2 της οδηγίας καθώς και της προθεσμίας κοινοποιήσεως των άρθρων 3 και 4 της ίδιας αυτής οδηγίας.
- 41 Από τη δοθείσα στο πρώτο ερώτημα απάντηση προκύπτει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να προβαίνει σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας πριν κινήσει τις δύο εν λόγω διαδικασίες.

- 42 Η διαδικασία διαβουλεύσεως προβλέπεται, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας, «με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας». Κατά την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, η διαδικασία αυτή αφορά «τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα».
- 43 Έτσι, προκύπτει ότι το άρθρο 2 της οδηγίας επιβάλλει υποχρέωση διαπραγματεύσεως.
- 44 Η πρακτική αποτελεσματικότητα της υποχρέωσης αυτής θα διακυβευόταν αν ο εργοδότης είχε δικαίωμα να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας και μάλιστα εξαρχής. Για τους εκπροσώπους των εργαζομένων θα ήταν αισθητά δυσχερέστερο να επιτύχουν την ανάκληση μιας ληφθείσας απόφασεως παρά να επιτύχουν την παραίτηση από σχεδιαζόμενη απόφαση.
- 45 Συνεπώς, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο μετά το πέρας της διαδικασίας διαβουλεύσεως, δηλαδή αφού ο εργοδότης έχει τηρήσει τις υποχρεώσεις του άρθρου 2 της οδηγίας.
- 46 Όσον αφορά τη διαδικασία κοινοποιήσεως προς την αρμόδια δημόσια αρχή, υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 3 της οδηγίας, ο εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί στην αρμόδια αρχή «κάθε σχεδιαζόμενη [...] απόλυση».
- 47 Δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 2, της οδηγίας, η κοινοποίηση σκοπεί να παράσχει στην αρμόδια αρχή τη δυνατότητα να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις.

- 48 Η ίδια διάταξη διευκρινίζει ότι η αρμόδια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία της παραγράφου 1 για να εξεύρει τις λύσεις αυτές.
- 49 Η εν λόγω προθεσμία είναι τουλάχιστον 30 ημερών από της κοινοποίησως. Υπό τους όρους του άρθρου 4, παράγραφοι 1, δεύτερο εδάφιο, και 3, της οδηγίας, τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή την ευχέρεια συντμήσεως ή παρατάσεως της προθεσμίας αυτής.
- 50 Δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας, οι ομαδικές απολύσεις, δηλαδή οι καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας, αρχίζουν να ισχύουν μόνον κατά τη λήξη της ισχύουσας προθεσμίας.
- 51 Κατά συνέπεια, η προθεσμία αυτή αποτελεί το ελάχιστο διάστημα το οποίο πρέπει να διαθέτει η αρμόδια αρχή για να εξεύρει λύσεις.
- 52 Προβλέποντας ρητή επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποίησως, το άρθρο 4, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αφορά οπωσδήποτε την περίπτωση καταγγελιών που ήδη πραγματοποιήθηκαν, οι οποίες συνεπάγονται την έναρξη της προθεσμίας αυτής. Πράγματι, η επιφύλαξη της παρελεύσεως προθεσμίας προειδοποίησως διαφορετικής από την προβλεπόμενη από την οδηγία δεν θα είχε νόημα αν δεν είχε αρχίσει να τρέχει κάποια προθεσμία.
- 53 Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι τα άρθρα 3 και 4 της οδηγίας δεν απαγορεύουν την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας την οποία θεσπίζουν, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία αυτή πραγματοποιείται μετά την κοινοποίηση των σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων στην αρμόδια δημόσια αρχή.

- 54 Συνεπώς, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι ο εργοδότης δικαιούται να προβαίνει σε ομαδικές απολύσεις μετά το πέρας της διαδικασίας διαβουλεύσεως του άρθρου 2 της οδηγίας και μετά την κοινοποίηση των σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων των άρθρων 3 και 4 της ίδιας αυτής οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 55 Δεδομένου ότι η διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπιπτόντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφασίζει:

- 1) Τα άρθρα 2 έως 4 της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, έχουν την έννοια ότι το γεγονός το οποίο συνιστά απόλυση έγκειται στη δήλωση βουλήσεως του εργοδότη περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.
- 2) Ο εργοδότης δικαιούται να προβαίνει σε ομαδικές απολύσεις μετά το πέρας της διαδικασίας διαβουλεύσεως του άρθρου 2 της οδηγίας και μετά την κοινοποίηση των σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων των άρθρων 3 και 4 της ίδιας αυτής οδηγίας.

(υπογραφές)